

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberadaan SDM dalam sebuah organisasi sangat penting karena mereka memprakarsai terbentuknya organisasi, mereka yang berperan membuat keputusan untuk semua fungsi dan mereka juga yang berperan dalam menentukan kelangsungan hidup organisasi. Namun SDM tersebut tidak dengan sendirinya tertarik untuk mau menjadi anggota dari sebuah organisasi, dan setelah bergabung mereka juga tidak dengan sendirinya dapat berprestasi.

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang terdapat didalam perusahaan. Sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan, karena manusia merupakan makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan, kebutuhan, dan harapan-harapan tertentu. Manajemen sumber daya manusia menganggap bahwa karyawan adalah kekayaan utama organisasi yang harus dikelola dengan baik. Keberadaan manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan atau lembaga dalam mengelola, mengatur, mengurus, dan menggunakan sumber daya manusia sehingga dapat berfungsi secara produktif, efektif, dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi.

Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian dari kemajuan ilmu pembangunan dan teknologi, serta ilmu manajemen yang lebih berfokus kepada

pengaturan peranan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi. Sekarang ini dalam teknologi dan peradaban dituntut Sumber Daya Manusia yang kompeten yang memiliki motivasi dan pengalaman kerja yang terampil dalam menjalankan peran dan fungsinya baik untuk individual maupun tujuan organisasi. Dengan adanya sumber daya manusia tenaga kerja mempunyai peranan penting dalam organisasi karena didalam sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat strategis sebagai pelaksana dari fungsi-fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, *staffing*, kepemimpinan, pengendalian, pengawasan, dan pelaksanaan operasional organisasi. Tersedianya sumber daya manusia bukanlah jaminan bahwa organisasi tersebut dapat dikelola dengan baik. Untuk itu diperlukan tenaga kerja yang terampil dan professional, sehingga dapat memberikan kontribusi dan kinerja yang optimal sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut.

Malayu Hasibuan (2014), mengartikan Manajemen sebagai ilmu dan seni dalam mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Menurut Wilson Bangun (2012:6) manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, penggerakan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Keterampilan adalah kemampuan seseorang dalam melakukan pekerjaan dengan mudah yang didapatnya dari hasil pelatihan atau pengalaman

pribadi. Keterampilan merupakan kemampuan melakukan pola-pola tingkah laku yang kompleks dan tersusun secara mulus dan sesuai dengan keadaan untuk mencapai hasil tertentu. Keterampilan adalah perilaku yang terkait dengan tugas, yang bisa dikuasai melalui pembelajaran, dan bisa ditingkatkan melalui pelatihan dan bantuan orang lain. Keterampilan merujuk pada kemampuan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan (Fitri dan Sitohang, 2014).

Terdapat perbedaan hasil (*gap research*) dari Penelitian yang dilakukan Kusma Maringan (2016), yang menyatakan variabel Keterampilan mempunyai pengaruh yang paling kuat terhadap prestasi kerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Didit Darmawan (2014), yang menyatakan variabel yang mempunyai pengaruh paling besar yaitu semangat kerja. Hasil kekuatan variabel independen (kompetensi dan semangat kerja) sangat rendah dengan dilihat dari hasil *Adjusted R Square* sebesar 16,4% saja, yang berarti masih ada variabel lain yang pengaruhnya lebih kuat. Hasil tersebut juga dialami dari hasil penelitian Heny Herawati menyatakan pengaruh variabel yang paling rendah adalah sikap kerja, dari hasil penelitian itu juga kekuatan variabel yang terdiri dari kemampuan kerja dan sikap kerja hanya memperoleh hasil 11,3% (*hasil Adjusted R Square*), dimana hasil tersebut memberikan gambaran bahwa masih ada variabel lain yang mempunyai pengaruh kuat terhadap prestasi kerja, salah satunya yaitu pada variabel penelitian ini (keterampilan, sikap, dan semangat kerja) terhadap prestasi kerja karyawan.

Memiliki sikap kerja yang baik dari setiap karyawan merupakan sesuatu yang sangat diinginkan oleh semua perusahaan. Semakin banyak karyawan yang

memiliki sikap kerja yang baik, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan semakin meningkat dan dapat bersaing dengan perusahaan lain. Karyawan yang memiliki sikap kerja tinggi maka akan memiliki kemampuan kinerja karyawan secara rasional tinggi pula, sebaliknya pegawai yang memiliki sikap kerja negatif maka kinerja karyawan secara rasional rendah (Mochammad Subagio 2015).

Selain keterampilan kerja dan sikap kerja, perusahaan juga berkewajiban untuk memberikan semangat pada para karyawannya, terutama bagi seorang manajer bagaimana harus memberikan semangat kepada bawahannya agar untuk bisa bekerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang dikerjakannya. Sehingga pada akhirnya bisa meningkatkan prestasi kerjanya. Apabila keterampilan kerja dan sikap kerja bisa diterapkan oleh karyawan dan karyawan tersebut bersemangat untuk bisa menghasilkan prestasi yang maksimal sehingga pada nantinya bisa mencapai tujuan dari perusahaan.

Semangat kerja atau kegairahan kerja timbul dari diri karyawan yang bersangkutan pada saat bekerja. Job-job yang jelas menurut jenjang pendidikan dan keahlian. Bagi setiap perusahaan pada dasarnya mempunyai keinginan untuk selalu berada pada kondisi yang sangat menyenangkan, terlebih apabila suatu pekerjaan membutuhkan konsentrasi penuh. Semangat kerja pada karyawan dipengaruhi oleh kondisi kerja yang menyenangkan. Oleh karena itu, kondisi kerja ini harus benar-benar diperhatikan oleh setiap pimpinan, karena secara tidak langsung ia dapat menjadi faktor penentu bagi keberhasilan suatu pekerjaan. Semangat kerja karyawan akan berdampak pada prestasi kerja karena apabila

karyawan tidak menunjukkan semangat kerja yang baik maka akibatnya prestasi kerja akan menurun, maka bagi seorang pimpinan harus bisa memberikan semangat kerja kepada karyawan salah satunya adalah dengan memberikan pelatihan-pelatihan sehingga menambah kemampuan kerja karyawannya, dan juga karyawan akan menunjukkan kepribadian yang baik karena mereka merasa ada diperhatikan oleh pimpinan.

Prestasi kerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam perusahaan untuk mencapai tujuannya, sehingga perusahaan melakukan berbagai usaha untuk meningkatkannya. Prestasi dalam bekerja merupakan salah satu kebutuhan yang ingin dicapai setiap orang dalam bekerja. Prestasi kerja karyawan tidak sama hasilnya, hal ini disebabkan karena setiap karyawan mempunyai kemampuan dan kemauan yang berbeda untuk melaksanakan pekerjaan. Prestasi kerja karyawan yang optimal, organisasi harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mengakibatkan karyawan disiplin dalam bekerja dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal (Rofi, 2012).

Permasalahan yang ada pada PT Karya Zirang Utama Isuzu Kudus yaitu mengenai keterampilan kerja karyawan, tidak semua karyawan memiliki keterampilan yang tinggi karena setiap individu memiliki tingkat keterampilan yang berbeda-beda. Dalam hal ini permasalahan mengenai keterampilan kerja karyawan dapat dilihat dari komunikasi yang kurang baik antar sesama karyawan, serta kurangnya perhatian terhadap kejelasan tugas yang harus dikerjakan dalam bekerja.

Selain keterampilan kerja, sikap kerja juga menjadi permasalahan yang ada pada PT Karya Zirang Utama Isuzu Kudus. Hal ini terjadi karena kurangnya kesadaran karyawan mengenai sikap kerja pada saat bekerja, dapat dilihat dari sikap karyawan terhadap kesesuaian peralatan yang kurang sesuai dan kondisi fisik pekerjaan yang harus dikerjakan dengan hati-hati, serta sikap terhadap sesama karyawan yang kurang harmonis.

Disisi lain, semangat kerja juga menjadi permasalahan yang ada pada PT Karya Zirang Utama Isuzu Kudus. Banyaknya karyawan yang kurang bersemangat dalam bekerja mengakibatkan suatu pekerjaan tidak terselesaikan dalam waktu yang sudah ditentukan. Hal ini dikarenakan kurangnya kedisiplinan karyawan terhadap pekerjaan yang harus dikerjakan dengan penuh tanggungjawab.

PT Karya Zirang Utama Isuzu Kudus ini terdapat karyawan dalam jumlah yang lumayan banyak. Artinya kalau karyawan tersebut tidak memiliki atau mempunyai keterampilan dalam bekerja dan sikap dalam bekerja serta tidak mempunyai semangat kerja secara pasti operasional perusahaan juga akan terganggu. Maka dari itu keterampilan, sikap, dan semangat kerja sangat penting di PT Karya Zirang Utama Isuzu Kudus diperlukan bagi karyawan untuk menyeimbangkan didalam menjalankan tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang dihadapi. Apabila karyawan memiliki keterampilan yang cukup dan sikap yang baik serta memiliki semangat yang tinggi maka secara tidak langsung akan berdampak pada output yang dihasilkan sehingga visi misi perusahaan terpenuhi dengan adanya produktivitas yang maksimal.

Berdasarkan latar belakang diatas dan mengingat begitu pentingnya keterampilan, sikap, dan semangat kerja yang bisa meningkatkan prestasi kerja karyawan, dimana prestasi kerja karyawan akan menentukan ketercapaian tujuan lembaga atau perusahaan. Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KETERAMPILAN, SIKAP, DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT KARYA ZIRANG UTAMA ISUZU KUDUS”**.

1.2 Ruang Lingkup

Ruang lingkup dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Variabel independen ada 3 yang terdiri dari keterampilan kerja, sikap kerja, dan semangat kerja, adapun variabel dependen yaitu prestasi kerja.
- b. Objek yang diambil dalam penelitian ini adalah pada PT Karya Zirang Utama Isuzu Kudus.
- c. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan tetap pada PT Karya Zirang Utama Isuzu Kudus.
- d. Waktu penelitian dimulai dari bulan Maret sampai dengan bulan Juni tahun 2018.

1.3 Perumusan Masalah

Prestasi kerja karyawan dalam sebuah perusahaan merupakan tujuan yang ingin dicapai dalam meningkatkan Manajemen Sumber Daya Manusia. Jika dalam suatu perusahaan prestasi kerja dapat terwujud, maka kualitas sebuah

perusahaan juga akan semakin meningkat. Akan tetapi hal tersebut perlu adanya dukungan-dukungan pada semua sektor maupun elemen-elemen perusahaan dalam menciptakan organisasi yang baik. Dalam penelitian ini prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu keterampilan, sikap, dan semangat kerja.

Seorang karyawan harus mempunyai sebuah keterampilan maupun *skill* yang baik dalam mendukung kinerjanya di perusahaan. Banyak karyawan yang hanya mempunyai *skill* individu biasa-biasa saja. Dengan adanya karyawan yang mempunyai keterampilan khusus maka akan memberikan dampak yang baik bagi kinerja perusahaan.

Selain seorang karyawan harus mempunyai keterampilan, tentunya hal tersebut juga harus didukung dengan sikap yang baik. Sikap yang baik dapat dilihat dari bagaimana seorang karyawan mampu berkomunikasi dengan rekan kerjanya, menghormati karyawan yang lebih tua, sopan terhadap lingkungan sekitar perusahaan dan lain-lain. Jika setiap karyawan mempunyai sikap seperti itu, maka tentunya perusahaan juga akan mendapatkan dampaknya yaitu suasana di lingkungan perusahaan menjadi lebih menyenangkan. *Image* perusahaan di mata masyarakat juga akan terangkat ketika sebuah perusahaan mempunyai karyawan yang sopan dan ramah terhadap nasabah maupun konsumennya.

Kemudian semangat kerja juga yang selama ini menjadi tantangan bagi sebuah karyawan tentunya perlu diperhatikan dengan baik. Ketika karyawan tidak mempunyai semangat kerja, maka hal tersebut tentunya akan mengganggu kegiatan pekerjaan di perusahaan. Membangun semangat kerja pada karyawan tentunya membutuhkan tahapan-tahapan yang terkadang sulit untuk diwujudkan,

karena setiap individu mempunyai pengaruh yang berbeda-beda. Ada beberapa hal yang mungkin dapat menjadikan karyawan semangat dalam bekerja seperti fasilitas yang memadai, gaji tinggi, tunjangan, serta bonus yang diberikan perusahaan kepada setiap karyawan.

Ketika ketiga faktor diatas yaitu keterampilan, sikap, dan semangat kerja dapat diterapkan pada semua karyawan, maka prestasi kerja yang selama ini menjadi tujuan dari Manajemen Sumber Daya Manusia tentunya dapat tercapai.

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka penulis mengidentifikasi pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah keterampilan kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan PT Karya Zirang Utama Isuzu Kudus?
2. Apakah sikap kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan PT Karya Zirang Utama Isuzu Kudus?
3. Apakah semangat kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan PT Karya Zirang Utama Isuzu Kudus?
4. Apakah keterampilan, sikap, dan semangat kerja secara berganda berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan PT Karya Zirang Utama Isuzu Kudus?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan yang dikemukakan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji pengaruh keterampilan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Karya Zirang Utama Isuzu Kudus.
2. Untuk menguji pengaruh sikap kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Karya Zirang Utama Isuzu Kudus.
3. Untuk menguji pengaruh semangat kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Karya Zirang Utama Isuzu Kudus.
4. Untuk menguji pengaruh keterampilan, sikap, dan semangat kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Karya Zirang Utama Isuzu Kudus secara berganda.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Aspek Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperluas kajian ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai keterampilan kerja, sikap kerja, dan semangat kerja terhadap prestasi kerja karyawan, sehingga dari hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan dan pengetahuan tentang cara untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan.

1.5.2 Aspek Praktis

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini juga diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan dan pengembangan pola pikir penelitian, khususnya dalam upaya memahami keterampilan kerja, sikap kerja, dan semangat kerja karyawan dan pengaruhnya terhadap prestasi kerja karyawan.

2. Bagi perusahaan

Dengan adanya penelitian ini di harapkan dapat memberikan informasi yang berarti bagi staf dan karyawan dilapangan mengenai keterampilan kerja, sikap kerja dan semangat kerja karyawan dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan. Selain itu juga diharapkan hasil penelitian ini mampu memberikan kontribusi bagi peningkatan keterampilan kerja, sikap kerja, dan semangat kerja karyawan yang berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

